
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Ysac Rivera, Laura; Jiménez-Aybar, Iván, dir. L'aplicació i conciliació del principi de l'acomodació raonable de la llibertat religiosa en l'àmbit laboral. 2021. 44 pag. (806 Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/247471>

under the terms of the  license

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Ysac Rivera, Laura; Jiménez-Aybar, Iván, dir. L'aplicació i conciliació del principi de l'acomodació raonable de la llibertat religiosa en l'àmbit laboral. 2021. 44 pag. (806 Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/247471>

under the terms of the  license



Universitat Autònoma de Barcelona

L'APLICACIÓ I CONCILIACIÓ DEL PRINCIPI DE L'ACOMODACIÓ RAONABLE DE LA LLIBERTAT RELIGIOSA EN L'ÀMBIT LABORAL

Treball de Fi de Grau
Grau en Relacions Laborals
Curs 2020-2021

Autora: Laura Ysac Rivera
Tutor: Iván Aybar Jiménez

Barcelona, 10 de maig 2021

Agraïments

La motivació sobre aquest tema de recerca, neix a partir de l'interès personal sobre els valors religiosos, a partir de l'anàlisi de com en la societat s'adhereixen aquestes creences, així neix aquest treball.

El meu objectiu personal en fer aquest treball de fi de grau, ha estat el fet de poder veure de primera mà com s'acomoda el món laboral amb el món religiós.

M'agradaria agrair a tots aquells i aquelles que m'han ajudat a fer possible aquest treball de fi de grau. En especial, m'agradaria agrair a la meva família, que junt amb el meu tutor, m'han ajudat a fer possible aquesta anàlisi i a poder extreure les meves pròpies conclusions sobre un tema amb el no que estava familiaritzada.

També per animar-me a endinsar-me en un tema complex i de difícil recerca.

La vida és preciosa, i una de les maneres en què es pot manifestar aquesta bellesa és en el fet de compartir i gaudir amb aquells que estimem, i amb qui ens ajuda en el nostre camí, com han fet aquestes persones en la meva formació acadèmica.

1.	Resum.....	4
2.	Paraules clau / conceptes destacats.....	5
3.	Introducció.....	6
4.	El dret a la llibertat religiosa en l'àmbit de les relacions laborals	11
4.1	Les condicions laborals i la llibertat religiosa.....	16
4.1.1	El descans setmanal	18
4.1.2	Les festivitats i la relació amb la llibertat religiosa.....	21
4.2	La simbologia religiosa	23
4.2.1	La quipà.....	26
4.2.2	El crucifix	28
4.2.3	El vel islàmic	29
5.	L'aproximació de l'acomodació raonable en diferents països.....	32
5.1	Europa	33
5.2	Estats Units.....	35
5.3	Canadà.....	36
6.	Conclusions	37
7.	Bibliografia.....	41
8.	Bibliografia jurídica.....	44

1. Resum

El món laboral és un espai molt extens on es troben diferents persones però a més, diversos valors, creences, idees o conceptes. El fet de ser un àmbit que engloba tantes coses dispars en un mateix ambient pot ser beneficiós però també perjudicial.

Cada vegada és més sonada la conciliació de la vida laboral amb la vida personal, però això fa referència a la vida personal respecte de les tasques de la llar, la cura de fills o familiars, o fins i tot podria fer referència a l'oci de cada persona.

Malgrat això, les persones són més que aquests fets, els individus tenen pensaments i conviccions, i en el món laboral no existeix tanta conciliació per a poder combinar les dogmes i pràctiques religioses amb el món laboral.

Per a poder intercalar la vida religiosa amb la vida laboral en molts països s'ha creat l'acomodació raonable, que consisteix a poder modificar el contracte laboral per a poder facilitar la conciliació del treball amb la vida religiosa de cada persona, però, fins a quin punt aquesta acomodació és vàlida? Té certes restriccions?

Doncs sí, hi ha moltes limitacions sobre l'aplicació de l'acomodació raonable. I a més, depèn sobretot de cada país i cada situació.

Un contracte laboral podria obligar una persona a rebutjar part dels seus valors o creences per raons de religió?

2. Paraules clau / conceptes destacats

- ◆ Religió. Prové del llatí *religió, -ōnis*. Conjunt de creences o dogmes sobre la divinitat, de sentiments de veneració i temor cap a ella, de normes morals per a la conducta individual i social i de pràctiques rituals, principalment l'oració i el sacrifici per a donar-hi culte.¹
- ◆ Relació laboral. És la connexió existent entre ocupador i empleat en un determinat marc normatiu.²
- ◆ Acomodació raonable. És qualsevol canvi en el procés de sol·licitud o contractació, del treball, en la forma en què es fa el treball o en l'entorn laboral que permet a una persona desenvolupar les funcions essencials d'aquest treball i gaudir de les mateixes oportunitats d'ocupació.³
- ◆ Conciliació. És un mecanisme alternatiu de solució de conflictes a través del qual dues o més persones, naturals o jurídiques, de caràcter privat o públic, nacional o internacional, gestionen per si mateixes la solució de les seves diferències, amb l'ajuda d'un tercer neutral i qualificat.
- ◆ Llibertat religiosa. Dret humà fonamental que postula la llibertat per a autodeterminar-se en matèria religiosa, per a adherir-se lliurement a una determinada religió (o no adherir-se a cap) i per a professar-la sense intromissions, en públic o en privat, individualment o col·lectivament.

¹ Diccionari de la Real Acadèmia Espanyola

² Enciclopèdia econòmica "Economipedia"

³ The Job Accommodation Network Organization. <https://askjan.org/>

3. Introducció

Quan em vaig iniciar en aquest treball la veritat és que, veient-ho amb perspectiva, estava molt equivocada i tenia unes idees molt diferents de les que ara mateix podria compartir. Vaig escollir el tema d'aquest treball de fi de grau pensant en una reflexió que tampoc em tocava tan personalment, “si Espanya es considera un país laic, perquè el calendari laboral es basa en la religió catòlica?”, “en el món laboral hi ha les mateixes oportunitats per a tothom indiferentment de la seva religió?”.

Aquests són els dubtes que em van començar a rondar el cap en el moment d'escollir el tema al qual em dedicaria a recercar i escriure en els pròxims mesos, però tan sols començar les idees cada vegada anaven canviant més.

En el moment en què vaig començar a fer la recerca inicial el meu propòsit es va començar a encaminar, a poc a poc, cap a un altre sentit, dins del pensat, però amb reflexions bastant diferents.

Al llarg de tota la carrera de Relacions Laborals he estudiat tota mena de lleis de l'àmbit laboral, però mai m'havia parat a reflexionar què passa amb allò que no està escrit, què passa amb aquelles situacions que per X motiu no s'ha establert una llei adequada i existeix un buit legal en aquella situació. O també, què passa quan dues lleis o dos drets es troben i no hi ha un que sigui superior a l'altre, com es podria solucionar?

I precisament, això és el que em vaig trobar.

Donem per fet que cada persona és un món i que cada persona té la seva manera de pensar, els seus valors i els seus pensaments, però també cada persona ha de conviure amb milions d'altres dins de la societat, perquè aquest és el model en el qual vivim. En el punt que aquests valors personals es troben amb els valors generals, en el cas d'aquest treball, del món laboral, és difícil aconseguir trobar un equilibri.

Al llarg d'aquest treball he intentat realitzar una recerca de les diferents situacions en les quals els valors religiosos es troben i coexisteixen amb els valors de la societat, concretament, laborals.

També és cert i s'ha de remarcar que cada situació que es pot donar també varia segons el país, o bé, l'origen de la persona. És a dir, en el cas d'Espanya, és més fàcil que es pugui trobar un equilibri entre societat i persona si aquesta té nacionalitat espanyola, igual que es dona una situació més difícil d'estabilització entre un país i una persona que no ha nascut en aquest mateix país.

Si parlem d'igualtat davant la llei que és el primer que penses?

Per a molts de nosaltres pot significar que les normes han de ser aplicades de manera imparcial, per a totes les persones, de la mateixa manera. Malgrat això, quan les normes generals xoquen contra les creences religioses d'una persona en particular, poden impedir que aquesta accedeixi a certs beneficis socials que la resta de persones sí poden gaudir.

Per exemple, quan un treballador ha de descansar els dissabtes per les seves conviccions religioses, però l'activitat principal de l'empresa sempre es realitza els dissabtes, el resultat de l'aplicació imparcial de la norma és que aquest treballador mai podrà dur a terme les tasques principals de la seva feina.

Per situacions com aquesta existeix la tècnica legal anomenada "acomodació raonable". Aquesta consisteix, bàsicament, en el deure legal de fer excepcions a les normes generals de manera que totes les persones, independentment de la seva religió, puguin gaudir dels mateixos drets i oportunitats.

Aquests ajustos poden consistir en modificacions en els horaris, canvis de tasques o funcions, o bé permetre alteracions en l'uniforme.

El resultat de l'acomodació raonable és l'eliminació del conflicte entre les creences religioses d'una persona i les normes generals.

L'acomodació permet que es compleixin els objectius d'una norma general sense que ningú es vegi forçat a actuar en contra de les seves conviccions religioses.

El deure de l'acomodació no és il·limitat i per això s'anomena "raonable". Aquests límits poden ser, entre d'altres, la possibilitat efectiva de fer els ajustos que es requereixen i el fet que fer aquests ajustos no produeixi un cost excessiu.

L'acomodació raonable no és un privilegi per a la persona que té determinades creences religioses sinó que implica fer les diferències de tracte necessàries per a què totes les persones, independentment de la seva religió, puguin gaudir dels mateixos drets i oportunitats.

En el món actual en el qual vivim s'han donat diferents etapes de diversitat i inclusió corporativa començant per les races, després el gènere, les minories ètniques i després l'orientació sexual. Un tema que no té tanta veu, però que cada vegada es nota més és la religió.

David Miller, director executiu del "Centre per la fe i la cultura" de la Universitat Yale, New Haven, i autor del llibre *God at Work: The History and Promise of the Faith at Work Movement*, ens explica que el moviment "fe-a-la-feina" és un moviment que entrarà amb força a la cultura empresarial.

Aquest moviment és definit per la gran importància que es dona actualment a la diversitat cultural perquè s'ha de tenir en compte que el principal component d'una cultura és la religió.

Stew Friedman, professor de gestió i director del projecte *Work/Life Integration* de Wharton feia la reflexió del fet que el vell paradigma de deixar a un costat les creences personals i religioses quan es va a treballar ja no és satisfactori per als treballadors⁴.

⁴ Anònim. (07 de febrer de 2007). El papel de la religión en el mundo laboral. *Wharton, University of Pennsylvania*.

Sí que és cert que en el món actual la religió no té tanta presència com en anys anteriors, però la religió s'ha quedat marcada com a cultura en molts països del món i encara que no es practiqui la religió com a habitual sí que és aquesta la que marca gran part de la jornada laboral o bé dels festius de cada país.

En el moment de buscar una feina, cada vegada es té més en compte el fet de compaginar-la amb l'objectiu de vida de cadascú i això en molts aspectes i per a molta gent inclou el concepte de religió o qualsevol altra creença.

A diferència del que es podria pensar des d'un primer moment, Espanya no és un país laic, segons l'article 16.3 de la Constitució Espanyola, és una nació aconfessional, que és concepte diferent de laic.

El fet que un país es consideri aconfessional significa que *“cap confessió podrà tenir caràcter estatal”*. És a dir, es poden fer activitats religioses, per exemple, per part d'un partit polític, però en canvi, en un país laic aquesta situació no es podria donar donat que seria il·legal i les organitzacions polítiques no es podrien definir en una religió.

Espanya doncs no es considera un país laic, però sí que és cert que no es reconeix cap religió com a oficial i per tant, és un país sense religió establerta. Però bé, això en el moment de la pràctica no es dona tant donat que en diferents actes institucionals podem observar l'existència i la presència del catolicisme i amb aquestes activitats es podria considerar que el catolicisme és la religió de l'Estat.

Per tant, no podem obviar l'existència d'aquesta religió que encara que no es reconegui de manera oficial, forma part de la vida de qualsevol ciutadà espanyol.

Aquest fet té repercussió en tots els àmbits del país i en concret, en el món laboral.

El calendari laboral espanyol ve marcat per la religió cristiana, el diumenge és el dia de descans donat que és el dia sagrat per als catòlics i les vacances van lligades de la mà de la Bíblia, com per exemple, la Setmana Santa o bé Nadal.

Actualment és habitual que les empreses permetin als treballadors realitzar intercanvis en el seu horari laboral o poder modificar el menú de la cafeteria per motius religiosos.

Sí que és cert que aquest moviment i aquestes flexibilitzacions cada vegada tenen més ressò, però tampoc s'acaben d'establir en la societat i menys en el món laboral.

Fins a quin punt es pot flexibilitzar? Fins a quin punt una empresa flexibilitzaria certes condicions per raons religioses?

Els treballadors són els responsables de sol·licitar a les empreses aquestes condicions més favorables per poder conciliar la vida laboral amb la vida religiosa? Com es podria crear un entorn en el qual els treballadors tinguessin aquesta llibertat religiosa?

4. El dret a la llibertat religiosa en l'àmbit de les relacions laborals

El dret a la llibertat religiosa en l'àmbit de les relacions laborals crea una problemàtica que sorgeix del concepte dels drets fonamentals inespecífics dins el marc que suposa el contracte de treball.

El dret a la llibertat religiosa ve marcat i basat per diferents jurisprudències, partint de la base dels drets fonamentals establerts per la Constitució Espanyola passant per la delimitació del Tribunal Europeu dels Drets Humans fins a arribar a l'establert pel contracte de treball de cada treballador i les condicions de cada empresa.

La Constitució Espanyola reconeix diferents drets fonamentals que tenen una protecció especial i suposa que la seva limitació sigui per causes molt concretes i justificades. Entre els drets fonamentals establerts pels ciutadans espanyols es troba la llibertat ideològica, religiosa i de culte dels individus i les comunitats sense més limitació que la necessària pel manteniment de l'ordre públic protegit per la llei.

Segons l'article 16 de la Constitució Espanyola *es garanteix la llibertat ideològica, religiosa i de culte dels individuals i les comunitats sense més limitació, en les seves manifestacions, que la necessària per al manteniment de l'ordre públic protegit per la llei. Ningú podrà ser obligat a declarar sobre la seva ideologia, religió o creences [...].*⁵

En l'article 9 del Conveni Europeu de Drets Humans i Llibertats Fonamentals (CEDH) es disposa que *tota persona té dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió [...]. La llibertat de manifestar la seva religió o les seves conviccions no pot ser objecte de més restriccions de les que, previstes a la llei, constitueixin mesures necessàries [...].*

⁵ Constitució Espanyola. (6 de desembre de 1978). *Constitución espanyola*, BOE núm. 311. Article 16

En aspectes del declarat pel Tribunal Europeu dels Drets Humans, la llibertat de pensament, incloent-hi també la llibertat religiosa i la llibertat de consciència ha suposat un dels pilars més importants dins la societat democràtica.

En el precepte del conveni europeu divideix la llibertat religiosa en dos espais, la llibertat interna i l'externa. Tots dos espais han de quedar protegits per igual sense discriminació i també tant en el vessant positiva com en la negativa.

La part interna quedarà entesa com l'espai íntim de cada persona pel que fa a les seves creences vinculat a la mateixa personalitat i dignitat individual. En canvi, la part externa suposa manifestacions de les creences més enllà de la part individual, és a dir, podria englobar els actes de culte o rituals, practicats de manera individual o col·lectiva tant si és en privat o en públic.

El fet de realitzar un contracte de treball no suposa, òbviament, que el treballador sigui privat de cap dels drets que el corresponen com a persona. Però també és cert que el fet de crear un contracte laboral amb una empresa (treballador-empresa) suposa com a conseqüència indirecta que l'exercici dels drets fonamentals s'han de conciliar amb els interessos empresarials.

És a dir, en l'àmbit laboral l'exercici dels drets fonamentals haurà de ser en equilibri amb les obligacions del compromís contractual i també a conseqüència del principi de llibertat empresarial.

El reconeixement constitucional de la llibertat religiosa necessita un desenvolupament normatiu propi i per això es va crear la Llei Orgànica 7/1980, de 5 de juliol, de Llibertat Religiosa.

En aquesta llei s'ha de destacar el fet que no es podrà impedir a ningú l'exercici de qualsevol treball o activitat laboral per motius religiosos. Aquesta llei estableix com a únic límit de la llibertat religiosa la protecció del dret als altres a l'exercici de les seves llibertats i drets fonamentals, així com la garantia de la seguretat, la salut i la moralitat pública.

El Tribunal Europeu de Drets Humans reconeix la legitimació empresarial per a adaptar les condicions laborals, en especial la jornada i el descans setmanal, a les conviccions religioses dels seus treballadors. Aquesta possibilitat per als empresaris existeix sempre que no es faci com a resposta a una ordre o una imposició per a procedir a aquesta acomodació.

Per tant, queda clar que totes les persones haurien de ser immunes a qualsevol mena de coacció que es pogués donar per part de particulars o poders públics tant en el sentit d'adherir-se o no a una religió.

A part, també entenem que els poders públics haurien de respondre a la seva vinculació com a Estat amb els drets fonamentals amb una cooperació imparcial com a reacció d'una activitat positiva garantint així l'exercici executiu de les diferents manifestacions de religions dins d'una mateixa comunitat política.

Cal remarcar, però que no qualsevol acomodació es legitima jurídicament i és important la modulació o adaptació a realitzar per a que la relació laboral sigui suficient i raonable.

S'ha de reconèixer l'existència del poder de direcció que té un empresari que és causat per la mateixa realització del treball per compte aliena i és un requisit indispensable en qualsevol ordenació de les relacions laborals. Però, des del moment en què aquest poder de direcció pot afectar els drets fonamentals existents s'haurà de crear una coexistència de drets i obligacions i trobar un equilibri per a seguir mantenint aquests drets fonamentals perquè el fet que un ciutadà no pot perdre certs drets només pel fet de constituir-se com a treballador.

És evident, que en moltes ocasions no s'aconsegueixen solucions que siguin satisfactòries per a ambdues parts i tampoc que es puguin contemplar com a definitives, però el que s'ha de reconèixer és que al llarg dels anys, a partir de les resolucions que es van fent dia a dia, el dret a la llibertat religiosa cada vegada es veu més integrada, donant-li així significat i dimensió, tant en l'ordre internacional

com en l'intern, construint així, jurídicament parlant, un dret a la llibertat religiosa comú.

L'any 2017, en les Corts de la Justícia de la Unió Europea es va debatre sobre dos casos que van suposar una gran reflexió i una gran determinació de conceptes pel que fa a aquests aspectes. Els casos en qüestió són el d'*Achbita* i el de *Bougnaoui*⁶.

A partir d'aquests casos, es va començar a tenir consideració del significat que es donava als conceptes a més de determinar els tipus de discriminacions que es podrien donar en diferents casos.

Dins la Gran Cambra de les Corts de la Justícia de la Unió Europea (CJUE) es van donar diferents confrontacions donat que es donaven dos tipus d'opinions segons com la Directiva hauria de ser interpretada. Amb aquests conflictes interns es van començar a denominar els conceptes per com s'haurien d'interpretar d'ara endavant.

En el cas del concepte de "religió", la Cambra d'Estrasburg va determinar que és un concepte que engloba moltes coses i s'haurà de tenir en compte tant el *fòrum internum*, que vindria a ser el fet de creure en alguna cosa i també el *fòrum externum*, que inclou el fet de manifestar la fe religiosa en públic.

Amb aquestes sentències de la CJUE també podem distingir entre dos conceptes que són importants en el moment d'analitzar un conflicte laboral per raó de religió. Quan es dona un conflicte on el motiu d'aquest és una discriminació pel fet de manifestar o sentir-se d'una creença s'ha de distingir entre si la discriminació és directe o és indirecte.

La discriminació directa és una diferència que es dona explícitament perquè el treballador o treballadora pertany a una religió o té una creença en concret.

⁶ Bell, M. (2017). Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace. *Human Rights Law Review*, Volume 17. Pàgs. 784-796.

En canvi, la discriminació indirecta es dona a través d'una mesura o pràctica, que sent aparentment neutre, conté un efecte advers sobre les persones que pertanyen a una religió o una altra i no està justificada.

Finalment, l'última definició que destaca la CJUE és l'acomodació raonable en els llocs de treball i la diversitat que això comporta.

L'acomodació raonable és un concepte que ve definit per dos components principals, el primer és la identificació d'una mesura inapropiada per a prevenir o mitigar qualsevol obstacle que pugui afectar els treballadors i la seva participació i el segon, és fer una avaluació sobre si aquesta mesura podria suposar una càrrega desproporcionada per a algun treballador.

4.1 Les condicions laborals i la llibertat religiosa

El dret a la llibertat religiosa és un dret que protegeix a aquelles persones que volen protecció en l'aspecte de poder viure la seva religió dins la societat en la qual viuen, però aquest dret si l'enfoquem en el món de les relacions laborals, acaba creant exigències cap als empresaris o societats.

Els empresaris han de tenir una conducta passiva de no intromissió respecte de les creences religioses dels treballadors i per tant, han de tindre una posició de neutralitat davant a qualsevol manifestació religiosa d'aquests. Això implica doncs, que si un treballador realitza una conducta religiosa en temps i lloc de treball, aquesta activitat no li pot causar cap perjudici.

L'existència d'una gran pluralitat de creences és innegable i això implica que dins el dret a la llibertat religiosa també es doni el dret a la diversitat on ha d'haver-hi respecte a les diferències de les diferents formes de fe que puguin tenir els treballadors, generant així una obligació per part de l'empresari a facilitar les condicions als diferents treballadors, en conseqüència de la seva creença, per al seu exercici ple de l'activitat religiosa.

Respecte de la formalització d'un contracte de treball i les restriccions que es puguin esmentar en el mateix, només es poden imposar restriccions en l'àmbit laboral, respecte a la llibertat religiosa, les que es limiten a les de dimensió externa o activa, en concret, al dret del treballador a manifestar en el marc de la seva prestació de serveis les seves conviccions i creences religioses.

És a dir, mentre els drets es mantinguin en la jurisprudència interna del treballador resultaran irrelevants des de la perspectiva del contracte de treball, malgrat això, en el moment que aquests drets s'exterioritzen, s'activen, el seu exercici pot tenir rellevància en l'àmbit laboral quan suposin un incompliment contractual en contradir les ordres empresarials.

La qüestió més complicada es dona en la interpretació de l'últim criteri de limitació que és la protecció dels drets i llibertats dels altres i en valorar si dins del mateix cal absorbir el legítim dret empresarial d'organitzar i dirigir les relacions laborals. Quan aquests drets (llibertat religiosa i llibertat empresarial) entren en conflicte s'haurà de realitzar una estimació ponderada de les circumstàncies concurrents analitzant cada cas en concret.

4.1.1 El descans setmanal

Segons l'article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors, *“Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal, acumulable per a períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterrompudament que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, si es dóna el cas, el matí de dilluns i el dia complet del diumenge (...)”*.

És a dir, l'Estatut dels Treballadors Espanyol determina que com a norma general el descans setmanal es donarà el diumenge, dia sagrat per a la religió cristiana.

Però, que passa si la teva religió determina un altre dia de la setmana com a dia sagrat i per tant, seguint la teva fe, el dia que hauries de descansar i centrar-te en la teva creença no és diumenge?

Per exemple, en el judaisme el dissabte (per als jueus el *Sàbat*) és el dia de repòs i Santa convocatòria per a l'adoració. Aquest dia commemora tota la creació de Déu, simbolitza l'etern repòs que Déu donarà al seu poble, iniciat amb el regne de Crist i després amb l'eternitat.

Per a la religió musulmana el dia sagrat és el divendres, ja que és quan se celebra l'oració de *Yumu'ah*. Consisteix en una oració obligada per als homes i recomanada per a les dones.

Aquesta oració generalment es fa a les mesquites i dins la religió, només es considera una raó vàlida per a no poder assistir-hi el fet d'estar malalt i que la visita a la mesquita suposa una dificultat per al malalt.

En la sentència del Tribunal Constitucional 19/1985, del 13 de febrer, es determina que *“el descans setmanal a Espanya correspon, com en els pobles de civilització cristiana, al diumenge (...)”*.

“El descans setmanal és una institució secular i laboral, que si comprèn el diumenge, com a regla general de descans setmanal és perquè aquest dia de la setmana és el consagrat per la religió”.

Com podem observar amb les declaracions expressades en la sentència del TC 19/1985 del dia 13 de febrer és que Espanya manté el diumenge com a dia de descans setmanal perquè és el que s'ha establert per la tradició i la cultura que precedeix al país. Aquest fet pot afectar a diferents treballadors que per raons de religió no vulguin o no puguin realitzar el descans setmanal el dia que s'estableix i això pot comportar un conflicte d'interessos.

El diumenge és el dia establert i pel que fa a respecte de la població espanyola en general és que s'ha viscut en els temps anteriors, per tant, això suposa que la gran majoria de les persones treballadores realitzin el descans setmanal laboral en diumenge, però una minoria de persones es veurien afectades per aquesta norma general establerta.

En els últims anys hem viscut una gran globalització que ha permès a la societat millorar i avançar en molts aspectes i aquesta ràpida internacionalització ha provocat grans moviments de població i que les migracions cada vegada es donin més, ja sigui per buscar refugi a un nou país o bé per intentar aconseguir noves oportunitats que en el país d'origen era difícil trobar.

Aquesta globalització doncs, amb les noves migracions ha provocat que problemes com el fet de determinar un dia com a descans setmanal segons la religió que es practica en un país o bé per raons culturals o tradicionals.

Vivim en un món multicultural i cada vegada es veu més diferències de cultures en els diferents països, sobretot aquells que estan en més desenvolupament. Si mirem enrere, abans Espanya simplement era un país catòlic basat en el cristianisme, però gràcies a la globalització cada vegada es veuen més cultures i per tant, més diferències de religions.

El problema d'aquests fets en el món laboral i lligat amb el descans setmanal i les festivitats laborals, és que com està establert com a norma general segons les tradicions o cultures del país en concret.

És a dir, posem per cas una empresa espanyola que les normes que regeixen pels treballadors d'aquesta és la normativa espanyola perquè el descans setmanal es regirà per la cultura espanyola i serà el diumenge. Si en aquesta empresa comptabilitzem entre un vuitanta o noranta per cent de treballadors que són nadius espanyols i la resta, entre un vint o deu per cent de treballadors, són de cultures i religions diferents de la espanyola i cristiana.

La majoria de treballadors que són espanyols, encara que siguin laics i no considerin la seva fe a cap religió mantindrien el descans setmanal al diumenge donat que és el que se'ls ha establert en la seva cultura des que van néixer i han crescut amb aquesta idea i s'ha determinat així, però la minoria de treballadors que són o bé d'un altre país o bé d'una altra religió és més difícil que puguin acordar realitzar el descans setmanal un altre dia.

És a dir, es podria donar l'acomodació raonable si empresari i treballador així ho acorden, però hi ha vegades que és difícil que en una empresa hi hagi per exemple dues persones que treballin quan els altres estan realitzant el descans setmanal, aquest fet, però l'empresa hauria d'implementar unes condicions de flexibilitat que suposarien molta organització i coordinació.

4.1.2 Les festivitats i la relació amb la llibertat religiosa

Si ens parem a observar el calendari laboral espanyol, podem realitzar-nos del fet que al llarg de l'any la majoria de les festivitats tenen origen en la religió cristiana i això és degut al fet que en el nostre país, tradicionalment, sempre ha estat la religió predominant.

Tanmateix, avui en dia, a causa dels grans fenòmens migratoris i globalització, les festivitats laborals han suposat un conflicte en algunes organitzacions, ja que molts treballadors practiquen altres religions.

La jurisprudència d'Estrasburg realitza una recerca de l'equilibri necessari entre el compliment de les obligacions laborals dels treballadors i la celebració de les seves festivitats religioses⁷.

En l'àmbit laboral es donen cada vegada més conflictes respecte a la recerca d'un equilibri entre els aspectes personals de la vida privada de cada treballador amb els principis de cada empresa o els establerts de manera general. Aquests conflictes comencen quan els treballadors es neguen a celebrar les seves festes religioses en un dia concret, especialment el dissabte.

Cal destacar que l'objecte d'aquests casos són empreses neutrals i que aborden la qüestió de les relacions de treball amb esglésies o entitats religioses.

En molts d'aquests casos, l'eina que s'utilitza per a poder resoldre aquests conflictes que es puguin donar a causa de les creences religioses dels treballadors és la denominada teoria de l'acomodació raonable⁸.

Com s'ha explicat anteriorment, l'acomodació raonable no és més que una adaptació que es pot donar entre treballador i empresa pel que fa a les creences religioses dels treballadors amb l'únic límit del qual suposi una "adaptació excessiva" per a la mateixa empresa o per als altres treballadors.

⁷ Butlletí Mexicà de Dret Comparat. Projecte d'investigació DER2001-29385 (ministeri de Ciència i Innovació) i del Grup d'Investigació núm. 940091 (Universitat Complutense de Madrid).

⁸ Veure pàgina 6.

Es consideren festius religiosos aquells dies que, “caracteritzats pel deure de complir certes pràctiques i d’observar determinades abstencions, es destinen a honrar a Déu o a commemorar actes o persones qualificades pel seu significat religiós”.⁹

Jurídicament, a l’article 2.1 apartat b) de la Llei Orgànica 7/1980, de 5 de juliol, de Llibertat Religiosa (LOLR), es reconeix el dret de tota persona a “commemorar les seves festivitats”. Tot i que en aquesta mateixa llei no s’expressa ni es determina el significat explícit de “commemorar” s’ha d’entendre que es refereix a drets com per exemple el descans laboral.

En alguns casos els hàbits o pràctiques religioses que es puguin donar poden arribar a qüestionar algunes normes o conviccions que socialment han estat acceptades per a la majoria.

En aquestes situacions doncs, quan es dona el cas que per a alguns fidels les seves festivitats religioses no coincideixen amb el calendari laboral establert a Espanya, és a dir, el calendari cristiano-gregorià, té lloc l’acomodació raonable on s’exigeix una atenció especial de les administracions públiques i també dels sectors empresarials.

⁹ M. López Alarcón, *Tutela de la libertad religiosa*, Dret Eclesiàstic de l’Estat Espanyol.

4.2 La simbologia religiosa

A causa de la globalització dels últims anys i les grans migracions que aquesta ha comportat s'han creat uns nous escenaris deguts a la pluralitat de religions i creences. Això ha suposat que la utilització de la simbologia religiosa tant com en la vestimenta, les joies, els adorns, etc. es vegi cada vegada més extensa donant lloc, a la creació de conflictes en la societat civil.

Un gran exemple d'aquests conflictes per la simbologia religiosa és la sentència de 15 de gener de 2013, el cas Eweida contra el Regne Unit¹⁰.

El cas tracta d'una aerolínia que decideix canviar l'uniforme del personal per un altre i com a norma detallada s'expressava sobre l'uniforme que qualsevol accessori o peça de roba que el treballador, per motius religiosos, estigui obligat a portar, haurà d'estar en tot moment cobert per l'uniforme. [...] *En cas que no es pugui complir aquesta norma es requerirà la retirada de qualsevol objecte de joieria que no s'ajusti a la normativa anterior.*

Una de les treballadores de la companyia, Nadia Eweida, va començar a portar una creu a la vista, que és entesa com a signe de compromís amb la seva fe.

A arran d'aquests fets l'empresa procedeix a demanar a la treballadora que no mostri la creu fent així compliment de les normes vigents, però ella s'hi negà i l'empresa procedeix a suspendre-la de feina i sou fins al moment que la treballadora decidís tornar a la feina sense la simbologia religiosa.

Aquest cas va tenir molta repercussió social i mediàtica després que la treballadora denunciés públicament aquests fets. Finalment, després de la gran revolta l'empresa decideix revisar la política d'uniformes de l'empresa en relació el ús de símbols religiosos autoritzant la utilització del crucifix i l'estrella de David.

¹⁰ Sentència Eweida contra el Regne Unit

A partir d'aquest cas d'Eweida podem fer una ràpida reflexió pel que fa a la importància de la simbologia religiosa i la problemàtica que pot comportar en el món laboral i en la conciliació.

Si és cert que, segons la meva opinió, l'empresa no hauria canviat aquesta normativa si no fos per la revolta i la repercussió pública que va crear aquest cas en concret, però al rectificar segueix limitant la simbologia religiosa a només dues creences, la cristiana (crucifix) i el judaisme (estrella de David).

Des d'una reflexió interna els drets humans poden ser irrelevants des de la perspectiva d'un contracte laboral, però en el moment que aquests drets es veuen externalitzats es limita el seu exercici. Sí que és cert que el dret a portar una simbologia religiosa hauria d'imposar-se davant l'interès empresarial llevat que en aquest conflicte s'hi donin més interessos que legitimin la restricció d'aquest dret.

Les limitacions que podrien existir en aquest dret de llibertat religiosa han d'estar fomentades per raons com la seguretat pública, la protecció dels drets o les llibertats dels altres i la protecció de l'ordre, la salut o moral públiques. Aquesta limitació només pot donar-se quan l'exercici d'aquest dret no suposi un mal ni moral ni físic per a l'empresari.

Les tensions relacionades amb la manifestació de la llibertat religiosa en el lloc de treball són cada cop més freqüents. Un bon exemple d'aquesta situació és el conflicte provocat per l'ús de símbols religiosos al lloc de treball.

Els treballadors que segueixen i viuen la seva religió moltes vegades es veuen en la situació de voler exterioritzar aquesta fe a través de l'exhibició de símbols o indumentàries que la seva creença els exigeix a portar amb l'objectiu d'identificar-los com a membres d'una determinada comunitat religiosa.

Però, en termes generals, l'ús d'aquests símbols religiosos dins d'una empresa haurà d'atendre a les característiques pròpies de la prestació.

Així doncs, s'ha de tenir en compte la importància que té per a cada lloc de treball, la imatge que vol projectar l'empresa o bé, si el fet de portar certa simbologia pot perjudicar o no el desenvolupament de les activitats o l'organització de la corporació.

El fet de determinar quan aquesta manifestació de la religió dels treballadors constitueix exercici legítim del seu dret a la llibertat religiosa i quan es pot arribar a constituir una pràctica abusiva dins de les relacions laborals requereix un tractament particular.

4.2.1 La quipà

En el judaisme, els homes solen portar una quipà al cap, paraula hebrea que significa “cúpula”. La traducció al català d’aquesta paraula és “solideu”.

El fet d’utilitzar la quipà suposa una mostra de respecte davant el creador. Suposa un recordatori del fet que Déu està per a sobre de nosaltres, a més de marcar una diferència entre la jerarquia divina i l’home. El respecte cap al creador, és constant i donat que està present a tot arreu, cobrir-se el cap amb el solideu ho reafirma.

Pel que fa a la regulació de la utilització de la quipà en el lloc de treball es va pronunciar la STSJ de Balears el 9 de setembre de 2002.

La sentència reconeix el dret a les empreses a exigir uniformitat en el vestuari de treball, però s’adverteix que la col·lisió amb un dret fonamental com ara la llibertat religiosa no admet una única solució i que cada situació dependrà de les circumstàncies que es donin, ponderant el comportament del treballador segons les seves conviccions religioses i els interessos de l’empresa per a saber en cada cas si els interessos d’ambdues parts són compatibles o no.

Des d’una perspectiva harmonitzadora, s’hauria de delimitar si dins els entorns jurídicament protegits del dret a la llibertat d’empresa, existeix la possibilitat de prohibir a un treballador l’ús d’un accessori amb connotacions evidentment religioses que no suposa cap perill ni perjudica l’exercici de les seves funcions laborals i a més, no afecta l’estètica d’uniformitat del conjunt de treballadors.

En aquest sentit doncs, no es tracta de ponderar quin dret té més pes específic respecte de l’altre sinó que l’empresari no té la facultat per a prohibir als treballadors exercir el seu dret a la llibertat religiosa.

Els drets fonamentals de les persones no es perden en el moment de realitzar un contracte de treball i per tant, tant empresari com treballador han d’ajustar els

seus interessos i els exercicis dels seus drets fonamentals en el context vital on les relacions laborals es desenvolupen.

En relació amb això, així com els treballadors no perden els seus drets fonamentals a l'iniciar una relació laboral, els treballadors públics no deixen de ser titulats de drets fonamentals en el moment d'ingressar a formar part d'una administració pública i per això, encara que l'administració en les relacions amb els seus funcionaris no renunciï per complet del seu *ius imperium*¹¹.

Per tant, en sentit estricte s'exigeix que en les relacions amb el personal, s'haurà de defensar els drets dels seus treballadors i permetre el seu exercici, i en conseqüència, s'exigeix a l'administració i als empresaris a facilitar l'exercici dels drets fonamentals dels treballadors, siguin de règim estatutari o laboral, públic o privat.

¹¹ *Ius imperium*: el poder del Estat. Montoya, A. *Las administraciones públicas como empresarios laborales. Relaciones laborales en las administraciones públicas*.

4.2.2 El crucifix

El crucifix consisteix en una imatge tridimensional de Jesucrist crucificat, normalment és una imatge que representa a l'Església catòlica romana. La creu és un símbol de culte que té existència en el cristianisme per més de milers d'anys tant a la cultura egípcia, babilònica i assíria s'utilitzava i adornaven aquesta representació del poder del fill de Déu en el món.

En la STEDH del 15 de gener de 2013 es qüestionava una situació de la utilització del crucifix al lloc de treball. En aquesta sentència, després de reconèixer que el dret a la llibertat religiosa no és només una qüestió de creença o pensament individual sinó que també inclou la llibertat de tota persona de manifestar públicament les seves creences religioses també s'assenyala que l'exteriorització de la religió pot arribar a tenir un impacte a altres persones i ha de ser regulada per llei.

Entenem per manifestació religiosa qualsevol acte que estigui íntimament relacionat amb la fe o la religió.

El Tribunal de Drets Humans reconeix el dret a la llibertat religiosa com un dret fonamental que tota societat democràticament sana hauria de tolerar i reconèixer el valor que té per a l'individu el fet de comunicar la seva creença amb altres.

El fet de tolerar, en aquest cas, drets, implica suportar les manifestacions religioses només per motius de prudència política, tot el que sigui necessari per a conservar la pau evitant així qualsevol conflicte social.

Els empresaris doncs, hauran de procurar ajustar l'exercici dels seus drets fonamentals, al dret fonamental del treballador a la llibertat religiosa. Això significa que l'empresari ha de tenir en compte la possible existència de certes situacions particular d'expressió de religiositat permetent això l'efectiu exercici del dret en qüestió.

4.2.3 El vel islàmic

El vel islàmic o “*hijab*”, és un mocador que les dones musulmanes utilitzen per a cobrir-se els cabells i a vegades el coll. Aquest mocador deixa totalment al descobert l’oval de la cara i no impedeix la comunicació. El seu tamany, color i col·locació depèn dels costums de cada comunitat, de cada país i així com de la intenció de qui el porta.

La interpretació de l’ús del *hijab* es troba a l’Alcorà i s’assenyala com una “barrera” entre dos homes. Va néixer per a protegir la intimitat del profeta de terceres persones. És un símbol d’identitat perseverant la seva puresa i integritat.

Aquest complement que embolica el cap de les dones musulmanes des de la pubertat, és el símbol de la vestimenta musulmana d’acord amb l’establir a l’Alcorà i als dogmes islàmics que significa modèstia i privacitat.

El vel islàmic doncs, *és l’expressió de l’entrada a una comunitat de creients. Encara que no es porti de manera ostentosa, és un símbol de comunió en la fe.*¹²

Aquesta simbologia és utilitzada per aquelles dones fidels a les creences musulmanes per a exterioritzar la seva fe.

Així doncs, el vel islàmic no constitueix objecte directe per a la correcta execució de treball i per tant, l’empresari ha de permetre a la treballadora manifestar la seva fe religiosa mitjançant aquesta simbologia, fent compliment de la seva obligació de facilitar l’exercici dels drets fonamentals als treballadors. Existeixen excepcions en aquest cas, és a dir, l’empresari podria posar algun impediment si l’objecte d’aquest és per raons d’imatge dels treballadors o bé que la simbologia pugui suposar un risc o perill per a la treballadora i els seus companys.

¹² Gil, J.L. *Poder directivo y apariencia externa del trabajador.*

En aquest sentit, l'ús del vel islàmic en l'àmbit de les relacions laborals dependrà de les característiques i condicions pròpies del contracte de treball. Si la seva utilització no impedeix l'exercici de la prestació, el fet de portar aquesta simbologia constitueix l'exercici legítim de la treballadora al seu dret a la llibertat religiosa.

Aquesta simbologia religiosa en concret ha suposat en molts casos un desacord empresarial per a la seva utilització i hi ha diverses sentències que s'han pronunciat al respecte.

Una d'aquestes sentències és la sentència STSJ de La Rioja 351/2017 on es dictamina que una empresa pot exigir a les seves treballadores a cobrir-se completament el hijab amb la gorra obligatòria de l'uniforme a causa de la seguretat alimentària.

La sentència tracta el cas d'una treballadora que és acomiadada pel fet que el vel islàmic surt per fora la gorra de l'uniforme. Aquesta gorra, a l'empresa, és utilitzada com a eina d'higiene donat que la seva activitat empresarial consisteix en el cultiu del xampinyó (aliment hipersensible pel seu caràcter porós).

Un dia doncs, la treballadora va estar treballant amb el vel per fora la gorra d'uniforme i això va suposar la sanció per infracció greu amb suspensió de feina i de sou després d'oposar-se a les indicacions dels seus caps i encarregats.

Darrerament, la treballadora torna a ometre les indicacions empresarials i és sancionada altra vegada, aquesta vegada per infracció molt greu amb la conseqüència d'un acomiadament disciplinari.

S'ha de destacar que dins l'empresa en qüestió hi ha diferents treballadores musulmanes i totes utilitzen el vel islàmic, però per a treballar o bé se'l treuen o bé se'l cobreixen amb la gorra.

Finalment el jutge entén la decisió de l'acomiadament de la treballadora donat que és una causa aliena al dret constitucional de la llibertat religiosa donat que correspon a raons d'higiene en el treball.

Queda demostrat que les encarregades havien transmès a totes les treballadores que s'havien de cobrir el vel de manera escrupolosa. És per això que no existeix discriminació indirecta donat que la decisió empresarial constitueix de manera proporcionada i necessària per a la finalitat de complir amb tots els protocols d'higiene alimentària imposats per l'empresa certificadora de qualitat, tot això vinculat al tipus d'activitat que desenvolupa l'empresa.

Aquesta sentència doncs ens remarca que els treballadors poden exercir el seu dret a la llibertat religiosa, però aquest dret troba un dels seus límits en matèria de Seguretat i Salut en el treball.

5. L'aproximació de l'acomodació raonable en diferents països

La creixent diversitat religiosa i les noves reclamacions pel que fa a la igualtat de tracte per part de les minories religioses, estan produint unes friccions noves dins de la societat i un dels escenaris per a molts d'aquests conflictes és al lloc de treball.

Sembla mentida que dos dels aspectes més importants per a les persones, com són la feina i les creences religioses, suposin en molts casos un xoc i acabin provocant un conflicte. Però també s'ha de tenir en compte que al final, el lloc de treball és on les persones passen gran porció del seu temps i invertir aquest temps a treballar pot suposar treure temps a la realització d'altres activitats, entre aquestes, la pràctica de la religió.

Com hem anat explicant al llarg del treball, l'acomodació raonable és una eina per a poder prevenir i resoldre alguns d'aquests conflictes, especialment quan les pràctiques religioses dels treballadors col·lisionen amb les normatives o requeriments de les empreses o empresaris.

L'objectiu de l'acomodació raonable doncs, és poder oferir un tracte igualitari a tothom sense que el fet de pertànyer a una religió o una altra, o bé practicar una religió, suposi un impediment per accedir al món laboral i mantenir-se en el mateix.

L'acomodació raonable s'utilitza per a afrontar la diversitat religiosa en el lloc de treball i així assegurar la igualtat real entre totes les persones independentment de les seves creences religioses, però aquest fet està regulat segons els diferents països on es realitza.

És a dir, l'acomodació raonable té uns límits, uns requisits i una normativa i aquests poden canviar segons el lloc del món on ens trobem, per això analitzarem quatre dels països més importants per a poder veure les diferències que s'apliquen, o no, segons el país.

5.1 Europa

En l'àmbit europeu, la teoria de l'acomodació raonable i l'aplicació de la proporcionalitat no s'ha arribat a arrelar en les legislacions ni en els pronunciaments judicials.

Dins d'Europa no existeix un deure legal explícit d'acomodació raonable en el lloc de treball, excepte en el cas que es tracti de persones discapacitades.

Malgrat això, la legislació europea no està completament tancada a la possibilitat de requerir una regulació sobre l'acomodació raonable en el lloc de treball tenint en compte a les creences religioses.

És a dir, en l'àmbit europeu el concepte de l'acomodació raonable no ha arribat a arrelar-se a les polítiques legislatives ni a les decisions judicials de manera efectiva.

La implementació de les directives de la Unió Europea sobre el principi d'igualtat, que té l'objectiu de combatre tant la discriminació directa com la indirecta, ha permès que es realitzi un cert procés dins la protecció de les persones pel que fa a les seves creences religioses, però, tot i això, no s'ha acabat de realitzar un reconeixement explícit del concepte.

A Europa doncs, han estat les diferents sentències que s'han tractat d'acord amb aquesta qüestió les que finalment, a poc a poc, al veure que les solucions de la gran majoria eren similars, es va acabar regulant i fent el procés perquè aquestes situacions no es repetissin.

Tres de les sentències més significatives són el cas *X contra el Regne Unit*¹³, el cas *Konttinen contra Finlàndia*¹⁴ i el cas *Stedman contra el Regne Unit*¹⁵.

¹³ X contra el Regne Unit. Adm. Núm. 8160/78, 12 de març de 1981

¹⁴ Konttinen contra Finlàndia, Dec. Adm. Núm. 24949/94, 3 de desembre de 1996

¹⁵ Stedman contra el Regne Unit, Dec. Adm. Núm. 29107/95, 9 d'abril de 1997

En la majoria de casos quan es tracta una situació de conflicte entre treballadors i empreses per raons de religió és molt comú que les objeccions de consciència que es donen de manera posterior a l'inici de la relació laboral són freqüentment casos on el treballador no manifesta la seva religió o bé que el treballador ha canviat de convicció religiosa o la manera d'expressar aquesta al llarg de la duració de la seva relació laboral.

En aquests casos on es donen abstencions de la manifestació de la religió, jurídicament parlant, no poden ser un obstacle per a la deguda protecció tant de treballador com d'empresari, per tant, tal com es reconeix dins els textos internacionals, aquestes situacions es troben implícites en el dret fonamental de la llibertat religiosa.

Dins la jurisprudència legislativa europea l'acomodació raonable se situa a l'altra banda de la discriminació indirecta per a les religions minoritàries. Aquest fet implica que la igualtat formal no sigui suficient i que la neutralitat religiosa dins les lleis i normes que impacten significadament de manera negativa als membres o treballadors minoritaris en qüestió.

En conclusió, a Europa no existeix una legislació explícita respecte a l'acomodació raonable per raons religioses i les seves pràctiques, només s'aplica de manera explícita en casos de discapacitats.

Però, de totes maneres, hi ha diferents casos que s'han tractat a la Cort Europea dels Drets Humans i en la Cort de Justícia de la Unió Europea que s'han acabat solucionant amb arguments relacionats amb l'acomodació raonable.

5.2 Estats Units

Als Estats Units no existia una previsió legalment expressa pel que fa al concepte d'acomodació raonable en si, però l'any 1964 quan es va escriure la Llei de Drets Civils Títol VII s'hi prohibia la discriminació a la feina basada en la religió, entre altres coses. Aquí es va iniciar el procés cap a la regulació de l'acomodació raonable.

Moltes sentències del país com el cas d'“*Anderson contra Abercrombie & Fitch Stores*” o el cas de “*Ansiona Board of Education contra Philbrook*” han provocat a les Corts Supremes Americanes crear diferents regulacions sobre aspectes de discriminació per raons de religió al món laboral.

Més endavant, l'any 1993, a arran de diferents casos molt semblants de discriminació, la Cambra de Representants aprova de manera unànime la Llei de Llibertat Religiosa en el lloc de treball (WRFA, per les seves sigles en anglès).

L'objectiu d'aquesta llei és regular l'acomodació raonable i que així sigui una opció possible per als treballadors dels Estats Units.

La primera correcció de la Constitució Americana inclou dues clàusules sobre el concepte de la llibertat religiosa que són, el lliure exercici d'aquesta i el no establiment de clàusules respecte de la religió.

Les corts legislatives americanes reconeixen la dificultat de crear una llei que reguli l'acomodació raonable o qualsevol d'aquests factors que hi tenen relació donat que el Govern Americà, com va dir Ronald Dworkin, no pot suposar una càrrega per a l'exercici de la religió, però alhora no pot discriminar a favor de cap religió¹⁶.

¹⁶Ronald Dworkin, filòsof de dret i catedràtic de dret constitucional.

5.3 Canadà

Canadà és un país on l'acomodació raonable ha tingut un gran desenvolupament respecte d'altres països i s'ha creat i utilitzat com a eina per a assegurar la igualtat substantiva en un marc de diversitat religiosa i cultural.

Tal com ha sigut interpretat pels tribunals canadencs, *aquest concepte ha estat un camí diferent i més ampli per exemple que en el model d'Estat Units.*

L'any 1985 la Cort Suprema del Canadà va decidir que no hi havia una base expressa pel que fa a la legislació per a l'acomodació raonable, és a dir, no hi havia una base legislativa per a poder establir un deure d'acomodació raonable per a les pràctiques religioses en el lloc de treball. No obstant això, per a poder evitar la discriminació indirecta es va determinar que *el dret dels treballadors requeria uns passos raonables cap a una acomodació per part dels empresaris.*

Al Canadà no es fa referència a l'acomodació raonable només per al dret a la llibertat religiosa sinó que també s'utilitza per a fer menció al dret a la igualtat i a la no discriminació.

Finalment, l'any 1998 la Llei Canadenca dels Drets Humans va incloure de manera explícita aquest deure dins la legislació del país.

Al Canadà doncs, l'aplicació de la dificultat excessiva respecte a l'acomodació raonable s'aplica en casos concrets i es revisa cas per cas utilitzant com a base un test de proporcionalitat per a poder assegurar la igualtat entre tots els ciutadans.

6. Conclusions

La conciliació, com a concepte, ha estat tractada en diferents assignatures al llarg dels quatre anys d'estudi del grau de Relacions Laborals però a grans pinzellades.

El desenvolupament d'aquest treball de fi de grau, partint de la motivació inicial que tenia sobre aquest concepte, m'ha permès ampliar el meu camp de visió i he pogut extreure les meves pròpies conclusions.

El concepte de conciliació de la vida laboral amb la vida personal cada vegada té més ressò, però és una conciliació que no acaba d'englobar tots aquells aspectes que formen part d'un individu.

Una persona està composta per sis elements principals que són carboni, oxigen, hidrogen, nitrogen, calci i fòsfor. Científicament sense aquests elements ésser humà no podria existir, però la composició d'una persona va més enllà dels seus components.

Un ésser està constituït per més "ingredients" que acaben de completar l'elaboració, com ara, valors, inquietuds, somnis i creences. Aquests elements acaben creant la part més personal de cada individu.

En el món laboral, el fet de poder combinar el treball amb tots aquests valors personals suposa a vegades un conflicte entre treballador i empresari. I el fet que no hi hagi una regulació suficient en aquest aspecte suposa que no es pugui arribar a una solució en el fet que ambdues parts estiguin d'acord i es vegin beneficiades.

El moment que es formalitza un contracte laboral entre treballador i empresari suposa que cada part s'adjunta a unes clàusules que s'han de complir i que comporten tant drets com deures.

Un contracte de treball no pot suposar la renúncia o vulneració dels drets de cap de les parts, sinó que ha de trobar-se un punt entremig en el que els drets d'ambdues parts puguin conviure sense necessitat d'arribar a postures autoritàries que adverteixin o fereixin sentiments i drets de l'altra part.

Els contractes laborals s'elaboren des d'una base generalitzada que és expressada per part de l'empresa i bàsicament es tracta que el treballador s'adhereixi a les condicions marcades per aquest document. Malgrat això, cada vegada és més comú que la part treballadora doni la seva opinió i acabi determinant algunes clàusules que voldria afegir o bé algunes per a suprimir.

En el moment de posar en comú les opinions i idees que tenen ambdues parts s'acabaria arribant a un acord que finalment es formalitzaria amb la realització del contracte.

Cada dia es donen casos on els treballadors intenten canviar el contracte establert per a poder facilitar la conciliació entre vida laboral i familiar, ja sigui per raó de jornada, de descans o bé d'excedències.

Aquests canvis de la vida laboral per a poder conciliar la vida familiar és molt comú, però poques vegades es fa el canvi per raons de religió, sigui per motius de prejudicis o perquè al cap i a la fi no és un tema que tingui molta veu i és una qüestió que s'ha tractat poc a escala global.

Un dels grans problemes a l'hora de plantejar els canvis per a poder conciliar la vida religiosa amb la feina és la credibilitat que es dona o els prejudicis que envolten aquest concepte.

El fet que un treballador demani no treballar els divendres i compensar-ho treballant els diumenges per raons familiars és més comú i probablement li facilitaran la situació abans que a una persona que demana la mateixa circumstància per raons religioses.

L'acomodació raonable s'utilitza per a poder gestionar totes aquestes situacions, però comporta moltes limitacions que no fan tan assequible aquesta solució.

El conflicte entre religions i món laboral ha anat augmentat segons més creixia la globalització perquè el fet que cada vegada hi hagi més moviment de treballadors arreu del món suposa que hi ha més moviment de cultures.

Si cada vegada hi ha més persones que van a treballar fora del seu país com a conseqüència hi haurà més xocs entre cultures.

El gran problema que he pogut detectar en aquest aspecte és que la regulació de l'acomodació raonable no ha anat al ritme de la globalització, el que suposa que els canvis que comporta la internacionalització no tinguin una solució de manera immediata i per tant suposa que s'hagin de fer adaptacions a cada cas i buscar solucions més individualitzades i no pas generalitzades.

L'acomodació raonable no és un procés que destaquï per la seva gran presència, és més, jo abans de començar aquest treball no coneixia aquest concepte, tanmateix és un concepte que està agafant veu i es comença a exterioritzar i es comença a fer servir en diversos àmbits de diferents països.

Un gran inconvenient de l'acomodació raonable és el punt de la comprensió i la tolerància entre cultures, és a dir, fins on es podria arribar a flexibilitzar certes condicions per raons religioses.

La llei sobre la llibertat religiosa es refereix en gran part a la igualtat en la llibertat d'expressió respecte a les creences o dogmes religioses.

Si cada empresari fa un tracte personalitzat a cada treballador pel que fa a les condicions de treball, en aquest cas en referim a condicions que tinguin relació amb la pràctica de la religió del treballador, realment no s'estaria respectant la igualtat que marca tant la llei com la constitució.

Però vist des d'una altra perspectiva, potser sí que s'estaria complint perquè igualment, si a tothom se li "personalitzen" les condicions en relació amb aquests aspectes tothom té la mateixa oportunitat.

El fet de crear un entorn on tots els treballadors tinguessin aquesta llibertat religiosa és complicat, ja que existeixen molts tipus de religions, molts tipus de practicar-les i realment seria molt difícil de controlar o de demostrar si aquestes persones tenen aquestes creences o no.

Les empreses podrien facilitar aquestes mesures per a tenir condicions més favorables que facilitessin aquesta conciliació, però realment hauria de ser el treballador l'interessat en poder realitzar aquesta acomodació raonable perquè és del seu interès.

L'acomodació raonable doncs, és un recurs que pot facilitar molt la conciliació de la vida personal, pel que fa a la religió, amb la vida laboral, però és cert que falta una regulació més concreta i que sigui vàlida globalment.

S'haurien de trobar solucions que aportessin aquesta llibertat sense necessitat d'utilitzar l'acomodació raonable. A més, els països haurien de fer més èmfasi en aquests aspectes que semblen minoritaris, però que potser és simplement perquè no tenen veu, i al final, si un treballador ha d'escollir entre la seva religió o el seu sou, probablement escollirà la segona opció, però no perquè sigui el que realment vol, sinó perquè en acabar el dia és el que necessita per viure en societat.

7. Bibliografia

Anònim. (07 de febrer de 2007). El papel de la religión en el mundo laboral. *Wharton, Univeristy of Pennsylvania*.

<https://www.knowledgeatwharton.com.es/article/el-papel-de-la-religion-en-el-mundo-laboral/>

Aparicio Aldana, R. K. (2015). El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores: la libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales. *Revista llatinoamericana de dret y religió*. Vol. 2. <http://tallerdeletras.letras.uc.cl/index.php/RLDR/article/view/5284>

Bell, M. (2017). Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace. *Human Rights Law Review, Volume 17*. Pàgs. 784-796.

<https://academic.oup.com/hrlr/article-abstract/17/4/784/4430989?redirectedFrom=fulltext>

Benito-Butrón De Ochoa, J.C (junio 2017). Indemnización por daño a la libertad religiosa de una trabajadora: otro ejemplo de cuantificación incompleta. *CEF, laboral - social*, núm. 411

Cañamares Arribas, S. (11 de setembre de 2018). Obligaciones de lealtad y discriminación religiosa de los trabajadores de las confesiones religiosas y empresas de tendencia. *Revista de actualidad jurídica de la Unión Europea*, núm. 64. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6732141>

Díaz-Salazar, Rafael. (2009) El factor católico en la política espanyola: del nacionalcatolicisme al laicismo. *Historia y política: idees, processos i moviments socials, Dialnet*. Núm. 20. Pàgs. 375-378
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2748416>

García González-Castro, G. (2016). Libertad religiosa y contrato de Trabajo en la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos: una propuesta armonizadora. *Revista jurídica de los derechos sociales, Lex Social*. Vol. 6, núm. 1. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1671

García Murcia, J. (2005), ¿Qué Derecho del Trabajo para el siglo XXI?. *Aranzadi Social*, núm. 5. (pàg. 1291 y següents).

Gibson, M. (1 de noviembre de 2013). The God “dilution”? Religion, discrimination and the case for reasonable accommodation. *Cambridge Law Journal*, vol. 72. <https://www.cambridge.org/core/journals/cambridge-law-journal/article/abs/god-dilution-religion-discrimination-and-the-case-for-reasonable-accommodation/9690E668C5CD6F5AA32DEF91F061C0E5>

Gonzalez-Castro, G. G. (2016). Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora. *Revista jurídica de los derechos sociales: Lex Social*. Vol. 6, Núm. 1. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1671/1348

Goñi Sein, J.L (24 de gener de 2014) Los derechos laborales inespecíficos en la relación laboral: ¿necesidad de una reformulación?. *Universitat Pública de Navarra*. Pàgs. 45-98.

Martín Vives, J. (2017). La acomodación raonable para la religión en el lugar de Trabajo en EEUU, Canadá y Europa. Lecciones de esa experiencia aplicables al ámbito latinoamericano. *Revista llatinoamericana de derecho y religión*. Vol. 3, Núm. 1.
https://www.researchgate.net/publication/316647456_La_acomodacion_razonable_para_la_religion_en_el_lugar_de_trabajo_en EEUU_Canada_y_Europa_Lecciones_de_es_a_experiencia_aplicables_al_ambito_latinoamericano

Meseguer Velasco, Silvia. (2015). Religious practices in the labour context: the strasbourg case law. *Butlletí Mexicà de Dret Comparat*. Vol. XLVIII, núm. 144. Pàgs. 1035-1061. <https://www.redalyc.org/pdf/427/42741552004.pdf>

Montoya Melgar, A. (2004). El trabajo en la Constitución. *Revista de ciències jurídiques i socials, nova època*. Núm. 0.

<https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/view/FORO0404220009A>

Palomeque López, M.C. (1991) Los derechos laborales en la Constitución Española, *Centre d'estudis polítics i constitucionals*. Pàg. 30 y següents.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=25066>

Pérez de la Fuente, O. (Juny 2018). Reasonable accommodation based on religious beliefs or practices. A comparative perspective between the American, Canadian and European approaches. *The Age of Human Rights Journal*, 10, pàg 85-118.

<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/TAHRJ/article/view/4020>

Relaño Pastor, E. (23 de juny de 2016). Towards substantive equality for religious beliecers in the workplace? Two supranational european courts, two diferent approaches. *Oxford jpurnal of Law and Religion*. Vol. 5. Pàg. 255-279.

<https://academic.oup.com/ojlr/article/5/2/255/1752414?login=true>

Rodríguez Cardo, I.A., (2011). La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional Español, *Drets fonamentals i de justícia*. Núm. 15. Pàgs. 17-39

<http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/383/449>

Serrano Falcón, C. (4 de maig de 2015) Musulmanes y libertad religiosa en el trabajo asalariado en España. Carballeira Debasa, A.M y González Santos, M.T.. *Seminario de investigación “Encuentros en el Chapiz”, “Islam: Pasado, presente y futuro, ¿Hacia una Sociedad intercultural?”*. Asocaciación “Encuentro al-Liqá”. Universitat de Granada.

8. Bibliografia jurídica

Constitució Espanyola. (6 de desembre de 1978). *Constitución espanyola*, BOE núm. 311.

<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

Conveni Europeu de Drets Humans i Llibertats Fonamentals. (2010). *European Convention on Human Rights*.

https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CAT.pdf

Llei orgànica sobre la llibertat religiosa. (1980). *Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiós*, BOE-A-1980-15955.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1980/BOE-A-1980-15955-consolidado.pdf>

Sentència 177/1996. (11 de novembre). BOE núm. 303.

<http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/3229>

Sentència del Tribunal Constitucional 19/1985 (13 de febrer). BOE núm. 55

<http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/399>

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de La Rioja 351/2017 (07 de desembre 2017). Núm. 351/2017

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-contentencioso-administrativo-n-351-2017-tsj-rioja-sala-contentencioso-sec-1-rec-37-2017-07-12-2017-47964399>